

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN DALAM  
MENGHADAPI HAMBATAN DENGAN MOTIVASI PADA  
KARYAWAN PT. LION SUPER INDO JAKARTA SELATAN**

**DIAH LESTARI  
8115046305**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PEND. ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2012**

**CORRELATION BETWEEN ADVERSITY QUOTIENT WITH  
MOTIVATION OF EMPLOYEE IN PT. LION SUPER INDO  
JAKARTA**

**DIAH LESTARI  
8115046305**



**The Script Written to Fullfill Part of The Requirement In Holding Bachelor  
of Education Degree**

**STUDI PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION  
EDUCATION  
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2012**

## ABSTRAK

**DIAH LESTARI. Hubungan Antara Kecerdasan Dalam Menghadapi Hambatan dengan Motivasi pada Karyawan PT. Lion Super Indo, Jakarta Selatan. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi Dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2012.**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data/fakta yang tepat (shahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (reliable) tentang seberapa jauh hubungan antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi pada karyawan PT. Lion Super Indo, Jakarta Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan terhitung Oktober sampai Desember 2011. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional, dengan menggunakan data primer. Sedangkan data yang diperoleh berasal dari angket kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Lion Super Indo, Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lion Super Indo, yang berjumlah 210 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 131 orang dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik acak proporsional. Untuk menjaring data variabel X dan Y (kecerdasan dalam menghadapi hambatan dan motivasi) digunakan instrumen berbentuk skala likert. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi dimana persamaan yang didapat adalah  $\hat{Y} = 41,96 + 0,436X$ . Selanjutnya adalah uji normalitas galat taksiran regresi atas X dengan menggunakan uji Liliefors dan diperoleh  $L_o = 0,048$  dibandingkan dengan  $L_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 sebesar 0,077 maka  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ . Hal ini berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Untuk uji keberartian regresi diperoleh  $F_h(46,08) > F_t(3,92)$  ini membuktikan bahwa regresi berarti. Sedangkan uji kelinearan menghasilkan  $F_h(1,48) < F_t(1,57)$ , ini berarti model regresi yang dipakai linear. Uji koefisien korelasi Product Moment menghasilkan  $r_{xy} = 0,513$ . Kemudian dilanjutkan dengan uji signifikan koefisien dengan menggunakan uji t. Hasil yang diperoleh adalah  $t_h$  sebesar 6,79, sedangkan  $t_t$  pada  $dk = n-2 = 129$  dan taraf signifikansi 0,05 adalah  $t_t$  sebesar 1,66 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Selain itu, diperoleh Uji Koefisien Determinasi sebesar 26,32% yang berarti bahwa motivasi karyawan ditentukan sebesar 26,32% oleh kecerdasan dalam menghadapi hambatan. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi pada karyawan PT. Lion Super Indo. Hal ini berarti jika semakin baik kecerdasan dalam menghadapi hambatan yang dihasilkan maka akan semakin tinggi pula motivasi pada karyawan.

## ABSTRACT

**DIAH LESTARI.** *The Correlation Between Adversity Quotient With Motivation of Employee at PT. Lion Super Indo, Jakarta. Study Program of Economic Education, Concentration of Office Administration Education, Department of Economic and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2012.*

*The purpose of this research are to get validity and reliable data of fact about how strong the correlation between Adversity Quotient with Motivation of Employee at PT. Lion Super Indo, Jakarta. This research is has been done for 3 months since October to December 2011. The research method used is survey method with the correlational approach, with used primary data. While the data is gained from questionnaire respondent by the employee PT. Lion Super Indo, Jakarta. The population in this study is the employees of PT. Lion Super Indo, which amounts to 210 people. Samples used as many as 131 people with a level of 5% error. The sampling technique used is by using proportional random sampling. To gather data X and Y variable (Adversity Quotient and Motivation) used Likert-shaped instrument. The analysis test found by regression equation, is  $\hat{Y} = 41,96 + 0,436X$ . After that, the result of data regression normality test to X by using Liliefors formula is  $L_{count} = 0,048$  in significant level 0,05 and  $L_{table} = 0,077$ , so  $L_{count} < L_{table}$ , means that the mistake of prediction regression Y to X has normal distribution. For regression significant test, the results is  $F_{count} (46,08) > F_{table} (3,92)$  showing that it has significant regression. While regression linearity test,  $F_{count} (1,48) < F_{table} (1,57)$ , showing that regression is linears. The results or Product Moment of correlation coefficient test is  $r_{xy} = 0,513$ . Continued by using correlation coefficient significant test with t-test. Counting result is  $t_{count} = 6,79$  while  $t_{table}$  at  $dk = n-2 = 129$  and significant coefficient 0,05 is 1,66, it's mean  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Beside that , the results of determinanation coefficient test is 26,32% which means that the motivation of employees determination 26,32% by Adversity Quotient. The conclusion shown that research has a positive between Adversity Quotient with Motivation of Employee at PT. Lion Super Indo. It can be concluded that the greater overall Adversity Quotient, the greater Motivation of Employee.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi**



Dra. Nurahma Hajat, M.Si

NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Ketua		3/2 - 2012
2. <u>Dr. Saparuddin, SE, M.Si</u> NIP. 197701152005011001	Sekretaris		3/2 - 2012
3. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 195502221986022001	Penguji Ahli		1/2 - 2012
4. <u>Drs. Bagyo Handoko S, MM</u> NIP. 194706261980031002	Pembimbing I		1/2 - 2012
5. <u>Dra. Sri Zulaihati, M.Si</u> NIP. 1961022819860 22001	Pembimbing II		1/2 - 2012

Dinyatakan lulus ujian skripsi tanggal 30 Januari 2012

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2012  
Yang membuat pernyataan



Diah Lestari  
8115046305

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillah Segala Puji Hanya Milik ALLAH SWT.  
Karya kecilku ini ku persembahkan untuk kedua orang tuaku  
Yang senantiasa memberikan yang terbaik  
Dan selalu memberiku semangat di saatku rapuh,  
Serta membimbing dan menjagaku selalu tanpa pamrih.  
Teruntuk suamiku yang tercinta  
Yang selalu memberiku motivasi untuk segera mendapatkan gelar SI.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur Peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas ridho dan rahmat-Nya sehingga Peneliti diberikan kemudahan, kekuatan serta kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini. Alhamdulillah akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Selesainya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan, pengarahan, dan doa dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya dan permohonan maaf atas segala kesalahan yang pernah peneliti lakukan kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Bagyo Handoko S, MM, selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dalam pembuatan skripsi ini, serta dorongan selama masa perkuliahan kepada peneliti.
2. Dra. Sri Zulaihati, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dalam membimbing, mengarahkan, dan menyediakan waktu kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Sudarti, selaku ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Jakarta.



4. Dr. Saparuddin, SE. M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh dosen Prodi Pendidikan Ekonomi yang dengan ikhlas memberikan ilmunya.
8. Seluruh staf dan karyawan/karyawati PT. Lion Super Indo, Jakarta Selatan.
9. Kedua orang tuaku dan kakakku yang telah memberikan semangat dan dukungan baik secara moril maupun materil

Beserta semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi ini. Peneliti menyadari skripsi masih kurang sempurna, untuk itu diharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat, baik untuk peneliti maupun yang membaca.

Jakarta, Januari 2012

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>ABSTRACT .....</b>	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	iv
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	v
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	vi
<b>DAFTAR ISI .....</b>	viii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xii
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xiv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan masalah.....	9
E. Kegunaan Penelitian .....	9
 <b>BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoritis	
1. Motivasi .....	11

2. Kecerdasan dalam Menghadapi Hambatan.....	23
B. Kerangka Berpikir.....	35
C. Perumusan Hipotesis.....	37

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
C. Metodologi Penelitian .....	38
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	39
E. Instrumen Penelitian	
1. Motivasi	
a. Definisi Konseptual.....	40
b. Definisi Operasional .....	40
c. Kisi – kisi Instrumen .....	41
d. Validasi Instrumen .....	42
e. Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	45
2. Kecerdasan dalam Menghadapi Hambatan	
a. Definisi Konseptual.....	46
b. Definisi Operasional .....	46
c. Kisi – kisi Instrument Penelitian.....	46
d. Validasi Instrumen .....	48
e. Reliabilitas Instrumen .....	50
F. Konstelasi Hubungan Antara Variabel.....	51

G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi.....	52
2. Uji Persyaratan Data Analisis .....	53
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi.....	53
b. Uji Linearitas Regresi .....	54
c. Uji Koefisien Korelasi .....	55
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	56
e. Uji Koefisien Determinasi.....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data	
1. Data Motivasi.....	58
2. Data Kecerdasan dalam Menghadapi Hambatan .....	60
B. Persamaan Regresi .....	62
C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	63
D. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	64
E. Interpretasi Penelitian .....	66
F. Keterbatasan Penelitian.....	67
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	69
B. Implikasi.....	70
C. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>75</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>171</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III. 1	Perhitungan pengambilan sampel .....	40
Tabel III. 2	Kisi-kisi Instrumen Variabel Y Motivasi.....	41
Tabel III. 3	Skala Likert Untuk Penelitian	
	Variabel Y (Motivasi) .....	42
Tabel III. 4	Kisi-kisi Instrumen Variabel X.....	47
Tabel III. 5	Tabel ANAVA .....	55
Tabel IV. 1	Distribusi Frekuensi Y (Motivasi) .....	59
Tabel IV. 2	Distribusi Frekuensi X (Kecerdasan dalam Menghadapi	
	Hambatan).....	61
Tabel IV. 3	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	64
Tabel IV. 4	Tabel Anava .....	64
Tabel IV. 5	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi	
	Antara X dan Y .....	66

## DAFTAR GRAFIK

Grafik	Judul	Halaman
Grafik IV. 1	Grafik Histogram Motivasi .....	60
Grafik IV. 2	Grafik Histogram Kecerdasan dalam Menghadapi Hambatan.....	62
Grafik IV. 3	Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 41,96 + 0,436 X$ .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian .....	75
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian Dari Perusahaan .....	76
Lampiran 3	Surat Penelitian .....	77
Lampiran 4	Instrumen Uji Coba Variabel X .....	78
Lampiran 5	Instrumen Uji Coba Variabel Y .....	82
Lampiran 6	Instrumen Penelitian Variabel X .....	84
Lampiran 7	Instrumen Penelitian Variabel Y .....	88
Lampiran 8	Uji Coba Instrumen Variabel X .....	90
Lampiran 9	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X .....	91
Lampiran 10	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X .....	92
Lampiran 11	Perhitungan Kembali Uji Coba Variabel X .....	93
Lampiran 12	Data Hasil Perhitungan Kembali Variabel X.....	94
Lampiran 13	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X .....	95
Lampiran 14	Uji Coba Instrumen Variabel Y .....	96
Lampiran 15	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y .....	97
Lampiran 16	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y .....	98
Lampiran 17	Perhitungan Kembali Uji Coba Variabel Y .....	99
Lampiran 18	Data Hasil Perhitungan Kembali Variabel Y .....	100
Lampiran 19	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y .....	101



Lampiran 20	Data Penelitian Variabel X .....	102
Lampiran 21	Data Penelitian Variabel Y .....	106
Lampiran 22	Hasil Data Mentah Variabel X dan Y .....	110
Lampiran 23	Proses Perhitungan Grafik Histogram Variabel X.....	113
Lampiran 24	Grafik Histogram Variabel X .....	114
Lampiran 25	Proses Perhitungan Grafik Histogram Variabel Y.....	115
Lampiran 26	Grafik Histogram Variabel Y .....	116
Lampiran 27	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan simpangan baku, Variabel X dan Y .....	117
Lampiran 28	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku.....	120
Lampiran 29	Data Berpasangan Variabel X dan Y .....	121
Lampiran 30	Perhitungan Uji Linearitas dengan Persamaan Regresi Linear .....	124
Lampiran 31	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$ .....	125
Lampiran 32	Grafik Persamaan Regresi .....	128
Lampiran 33	Tabel Menghitung Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = \hat{Y} = 41,96 + 0,436 X$ .....	129
Lampiran 34	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = \hat{Y} = 41,96 + 0,436 X$ .....	133
Lampiran 35	Tabel Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Y dan X Regresi $\hat{Y} = \hat{Y} = 41,96 + 0,436 X$ .....	134
Lampiran 36	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = \hat{Y} = 41,96 + 0,436 X$ .....	137

Lampiran 37	Tabel Perhitungan JK .....	138
Lampiran 38	Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	142
Lampiran 39	Perhitungan Uji Kelinearian Regresi.....	144
Lampiran 40	Tabel ANAVA.....	145
Lampiran 41	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	146
Lampiran 42	Perhitungan Uji Signifikan .....	147
Lampiran 43	Perhitungan Koefisien Determinansi .....	148
Lampiran 44	Data Indikator Variabel Y .....	149
Lampiran 45	Hasil Rata-rata Indikator Variabel Y .....	153
Lampiran 46	Data Indikator Variabel X .....	154
Lampiran 47	Hasil Rata-rata Indikator Variabel X.....	160
Lampiran 48	Tabel Nilai Product Moment dari Pearson .....	161
Lampiran 49	Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors.....	162
Lampiran 50	Tabel Kurva Normal Persentase .....	163
Lampiran 51	Nilai Persentil Untuk Distribusi t .....	164
Lampiran 52	Nilai Persentil untuk Distribusi F .....	165
Lampiran 53	Profil PT. Lion Super Indo .....	158

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada saat ini perkembangan dunia usaha mengalami persaingan yang semakin ketat khususnya di bidang sumber daya manusia, produksi dan pangsa pasar. Dalam menghadapi persaingan tersebut, diperlukan persiapan bagi dunia usaha guna menghadapi berbagai tantangan dan ancaman bagi kelangsungan usaha suatu perusahaan agar dapat mempertahankan eksistensinya di dunia bisnis. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya menciptakan berbagai strategi dan harus mampu mendayagunakan seluruh unsur manajemen secara maksimal.

Manusia, uang, peralatan, metode dan pasar memiliki arti yang penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, dimana yang paling utama adalah unsur manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan untuk maju. Sehingga diharapkan dapat berperan menjadi perencana, pelaksana dan juga sekaligus sebagai pengendali dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia saat ini semakin rumit dan memerlukan penanganan yang sungguh-sungguh. Mengingat keberadaan karyawan yang begitu berarti dalam usaha mencapai keberhasilan, maka pihak manajemen semestinya mampu mengatur, membina

dan memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan adanya motivasi untuk bekerja setidaknya dapat meningkatkan hasil pekerjaannya, tetapi masih banyak lagi karyawan yang motivasi dalam bekerjanya rendah sehingga hasil pekerjaannya menjadi tidak efisien.

Manajemen perusahaan sebaiknya dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Tetapi akan lebih baik jika mengerti dan mempertimbangkan apa yang diinginkan oleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukan. Terpenuhinya kebutuhan dari pekerjaan akan membuat seorang karyawan merasakan manfaat dan kepuasan sehingga mempengaruhi semangat kerja mereka.

Dalam perusahaan, baik yang kecil maupun yang besar, para karyawan harus bekerja sama sesuai dengan perintah atasannya. Perintah tersebut bisa saja tidak sesuai dengan keinginannya atau sama sekali belum dimengerti, karena belum pernah dialami atau dikerjakan sebelumnya. Akibatnya, timbul perasaan malas atau tidak bergairah dalam bekerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi pada karyawan, diantaranya ialah kesempatan peningkatan karir melalui promosi jabatan, rotasi kerja, komunikasi antar pimpinan dan bawahan maupun antarsesama karyawan, kelengkapan sarana dan prasarana perusahaan, pemberian kompensasi dan kecerdasan dalam menghadapi hambatan.

Promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan motivasi karyawan. Selama karyawan bekerja di perusahaan, tentunya ia menginginkan adanya kemajuan dari dirinya seperti promosi

jabatan. Adanya promosi jabatan akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat karena karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan serta pengalaman dalam bekerja. Dengan demikian promosi akan memberikan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan tersebut. Tanpa adanya kesempatan promosi jabatan, karyawan akan malas untuk bekerja. Masalahnya terkadang promosi jabatan merupakan hal yang sulit untuk didapat karena persyaratan untuk seorang karyawan yang layak untuk dipromosikan tidak mudah. Banyak karyawan yang tidak tahu dan tidak diberitahu apa yang seharusnya dilakukan agar dapat dipromosikan. Pemberian promosi jabatan tanpa kriteria yang objektif dan jelas akan menimbulkan keresahan di lingkungan kerja karyawan sehingga akan menciptakan kondisi kerja yang tidak kondusif.

Rotasi kerja dalam perusahaan juga mempunyai pengaruh terhadap motivasi pada karyawan. Rotasi kerja merupakan perputaran posisi dari satu bagian pekerjaan ke bagian pekerjaan lain, namun masih dalam satu tingkatan yang sama (*grade* yang sama). Rotasi kerja pada sebagian karyawan merupakan hal yang menarik, karena dengan rotasi kerja tersebut karyawan akan mendapatkan keterampilan baru dalam pekerjaan. Rotasi kerja juga dapat mengurangi kejenuhan karyawan dalam bekerja dimana karyawan bertahun-tahun bahkan berpuluh tahun bekerja ditempat yang sama, hal ini berakibat kejenuhan yang kemudian dapat menurunkan tingkat motivasi pada karyawan.

Komunikasi juga dapat mempengaruhi motivasi yang sangat penting bagi setiap hubungan antar manusia. Suatu perusahaan tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para karyawan tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan maupun memberikan instruksi secara tepat kepada bawahannya. Karena itu, dalam mendelegasikan tugas, wewenang dan tanggung jawab karyawan diperlukan adanya koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan. Untuk menjalankan koordinasi yang efektif diperlukan komunikasi yang terbuka sehingga dapat mengembangkan dan memberdayakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang intensif maka karyawan dapat melihat peranan mereka di perusahaan dan diharapkan dapat bekerja dengan hasil sesuai tujuan perusahaan.

Dalam prakteknya komunikasi yang tercipta dalam suatu perusahaan sering mengalami hambatan yang berasal dari pihak atasan maupun bawahan. Pihak atasan merasa sudah memberikan informasi yang jelas kepada bawahannya, kenyataannya belum tentu demikian karena informasi yang diberikan tidak berlangsung dua arah. Bawahan tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan pertanyaan dan aspirasi sehingga ia merasa tidak dihargai yang berakibat pada menurunnya motivasi.

Jika komunikasi tidak berjalan secara efektif maka akan berakibat pada menurunnya motivasi pada karyawan. Bila hal ini dibiarkan berlangsung lama maka kinerja karyawan akan menjadi rendah pula. Sebaliknya jika komunikasi

yang terjadi di dalam perusahaan tercipta secara kondusif maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga motivasi pada karyawan akan meningkat.

Motivasi juga dipengaruhi oleh lengkap atau tidaknya sarana dan prasarana yang tersedia dalam suatu perusahaan. Sarana dan prasarana yang memadai akan mendukung proses pelaksanaan kegiatan perusahaan, karyawan akan melakukan tugas yang diberikan kepadanya dengan antusias apabila ditunjang dengan ketersediaan alat-alat tulis dan peralatan kantor yang lengkap dan canggih, seperti komputer. Sebaliknya sarana yang tidak lengkap hanya akan membuat karyawan menjadi malas untuk menyelesaikan tugasnya yang selanjutnya proses penyelesaian pekerjaan kantor akan ikut menjadi tertunda. Sebagaimana diketahui salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam motivasi pada karyawan adalah tersedianya sarana dan prasarana, sehingga karyawan yang kerjanya lamban sudah pasti motivasinya rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi adalah tidak terpenuhinya kompensasi yang tidak adil akan menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja. Mereka beranggapan untuk apa mereka bekerja sekuat tenaga tetapi kompensasi yang mereka terima tidak layak dan tidak memenuhi kebutuhan hidupnya. Keadaan ini menyebabkan segala potensi, baik pengetahuan ataupun keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak dipergunakan secara maksimal.

Perusahaan mengharapkan memiliki karyawan-karyawan yang mempunyai kualitas *plus* sebagai sumber daya perusahaan sehingga mampu

memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Karyawan yang berkualitas *plus*, dengan segala potensi, karakter, pengetahuan dan kecakapannya dapat memberikan pemikiran yang cemerlang demi kemajuan perusahaan. Dalam pemikiran lama, sumber daya berkualitas seperti ini didapat melalui karyawan yang memiliki *Intelligence Quotient (IQ)* yang tinggi melalui proses pendidikan dan bakat yang dimiliki setiap individu.

Pada kenyataannya, di era yang terus-menerus mengalami perubahan ini, *IQ* bukanlah satu-satunya faktor yang menjadi penentu kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ilmu jiwa (psikologi) menemukan dimensi lain yaitu *Emotional Quotient (EQ)* yang diperkenalkan oleh Goleman dan pada tahun 1997 Stoltz menemukan faktor baru di dalam meraih kesuksesan yakni kecerdasan dalam mengatasi hambatan atau dikenal dengan istilah *Adversity Quotient (AQ)*.

Di era globalisasi yang sarat dengan kemajuan teknologi di setiap bidang kehidupan ini, ternyata telah menyebabkan munculnya paradoks dalam kehidupan masyarakat. Di satu pihak ada janji teknologi untuk memperbaiki kehidupan masyarakat. Di pihak lain terjadi ketidakselarasan dalam masyarakat yang menimbulkan kepiluan, ada jurang ekonomi yang semakin besar di antara golongan-golongan, ada persaingan yang semakin kompetitif, dan ada kebutuhan-kebutuhan manusia yang pada umumnya tidak terpenuhi.

Hal ini, menimbulkan suatu fenomena baru yang meresahkan dalam kehidupan masyarakat. Oleh karena, bagi kebanyakan diantara kita, kemajuan tidak selalu berarti perbaikan. Melainkan beban berjuang dalam masyarakat



modern dan beban untuk menyerap informasi yang tingkatnya semakin tinggi telah membuat kewalahan sebagian besar kalangan masyarakat. Akibatnya yang terjadi adalah suatu perasaan putus asa yang semakin tidak terkendali dan bertambah jumlahnya.

*Adversity Quotient* merupakan teori ampuh, sekaligus sebagai barometer yang bermakna dan merupakan seperangkat instrumen yang telah diuji untuk membantu individu agar memperkuat kemampuan dan ketekunan mereka dalam menghadapi berbagai tantangan. Kecerdasan dalam menghadapi hambatan akan merangsang individu untuk memikirkan kembali rumusan keberhasilan yang diperolehnya.

Manusia merupakan faktor sumber daya perusahaan yang sangat penting bagi usaha peningkatan kemampuan perusahaan untuk berkompetitif dan bertahan dalam persaingan industri di masa depan. Seyogyanya setiap karyawan dituntut untuk memiliki semangat, kreativitas, dan inovasi yang tinggi dalam menghadapi persaingan. Sedangkan kecerdasan menghadapi hambatan merupakan faktor yang menentukan bagaimana, jadi atau tidaknya, dan sejauh mana sikap, kemampuan, dan motivasi terwujud di lingkungan kerja perusahaan.

Selama beberapa tahun belakangan ini, PT. Lion Super Indo dihadapkan pada tantangan persaingan bisnis yang menuntut peningkatan motivasi pada karyawan. Dalam hal ini para karyawan banyak yang kurang memiliki semangat, kreativitas dan inovasi yang tinggi didalam menghadapi suatu hambatan. Karyawan dalam melakukan pekerjaannya cenderung hanya untuk

melaksanakan kewajiban. Mereka melakukan pekerjaannya tidak sungguh-sungguh. Sehingga karyawan tidak merasakan motivasi dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan perusahaan membutuhkan karyawan yang tangguh dan handal didalam setiap pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti kebenaran apakah kecerdasan dalam menghadapi hambatan mempunyai hubungan dengan motivasi pada karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka peneliti melakukan identifikasi masalah terhadap penelitian yang akan dilakukan, yakni :

1. Program promosi jabatan yang tidak jelas.
2. Rotasi kerja yang belum diatur dengan baik.
3. Komunikasi antar pimpinan dan bawahan maupun antar sesama yang kurang intensif.
4. Sarana dan prasarana perusahaan yang kurang memadai.
5. Pemberian kompensasi yang tidak adil dan kurang memuaskan.
6. Rendahnya kecerdasan dalam menghadapi hambatan sehingga menyebabkan motivasi pada karyawan menurun.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah penelitian ini adalah kecerdasan dalam menghadapi hambatan terhadap kendali diri, asal-usul, pengakuan, jangkauan dan daya tahan. Sedangkan motivasi dibatasi pada dorongan dan keinginan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan positif antara kecerdasan menghadapi hambatan dengan motivasi pada karyawan ?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan bahwa dari hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna antar bagi:

#### **1. Peneliti**

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

#### **2. Universitas Negeri Jakarta**

Sebagai salah satu referensi, bahan kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan rekan-rekan mahasiswa lainnya dan menambah literatur pada ruang baca dan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

### 3. Perusahaan

Diharapkan menjadi bahan pertimbangan atau pemikiran yang berguna untuk lebih meningkatkan motivasi pada karyawan.

### 4. Rekan mahasiswa

Khususnya bagi mahasiswa Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, sebagai bahan atau informasi untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II

### PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Deskripsi Teoretis

##### 1. Motivasi

Tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manusia merupakan awal dari segala hal yang mengarah pada tujuan yang ingin dicapainya. Tindakan atau kegiatan itu bukanlah suatu hal yang terjadi begitu saja melainkan diperlukan motivasi yang memacunya. Hal ini berarti bahwa seseorang akan bertindak atau berbuat menurut cara-cara tertentu ke arah pemuasan kebutuhannya.

Menurut Abraham Sperling yang dikutip oleh Anwar Mangkunegara mengemukakan bahwa “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”<sup>1</sup>. Dapat diartikan motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut William J. Stanton yang dikutip oleh Anwar Mangkunegara mendefinisikan bahwa “*A motive is a stimulated need which a goal oriented*

---

<sup>1</sup> A.A. Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h: 93

*individual seeks to satisfy*”<sup>2</sup>. Dapat diartikan secara bebas suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang, sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang, harus ditimbulkan pemimpin dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu.

Menurut Sondang P. Siagian Motivasi adalah, “daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”<sup>3</sup>.

Menurut G. R. Terry & Leslie yang dikutip dalam buku Marihot Amh Manullang, “motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu”<sup>4</sup>.

Pendapat Onong Uchyana Effendi yang dikutip oleh Marihot Amh Manullang “motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki”<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Ibid, h: 93

<sup>3</sup> Sondang P. Siagian. *Teori Motivasi dan Implikasinya*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2004), h: 138

<sup>4</sup> Marihot Amh Manullang, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press), h: 193

<sup>5</sup> Ibid, h: 193

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan.

Motivasi muncul sebagai akibat dari kebutuhan, kebutuhan akan muncul sangat dipengaruhi oleh perasaan/keinginan. Kuat lemahnya emosi mempengaruhi kuat lemahnya motif yang berproses sebagai motivasi menentukan kuat lemahnya tingkah laku atau gerakan untuk mencapai tujuan dalam rangka pemenuhan kebutuhan

Menurut Susilo Martoyo “motivasi berarti pemberian motif, penimbunan motif atau goal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan”<sup>6</sup>.

Menurut Edwin E. Chiselli dan Clarece W. Brown yang dikutip oleh Manullang “motivasi dianggap sebagai suatu proses dengan mana keinginan dan kebutuhan itu ditimbulkan dan motif dianggap sebagai kebutuhan dan keinginan tertentu”<sup>7</sup>.

Menurut Winardi yang dikutip oleh Manullang “motivasi adalah sebuah konteks organisasi merupakan proses dengan apa seseorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri”<sup>8</sup>.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan motivasi adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak.

---

<sup>6</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta, 2000), h:154

<sup>7</sup> M. Manullang, *op. cit.* h: 193

<sup>8</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya MANusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 81

Menurut Sahlan Asnawi, “motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan ketika dalam diri kita muncul keinginan dan menggerakkan atau mengarahkan tingkah laku”<sup>9</sup>.

Menurut Donna Deeprose, “motivasi adalah suatu perasaan batin, suatu dorongan yang mengilhami, dan menopang tindakan dan komitmen”<sup>10</sup>.

Menurut Moekijat, “motivasi adalah sebagai pengaruh terhadap tingkah laku dan apabila kita menerima faham bagian yang tersebar daripada pengaruh terhadap tingkah laku manusia ini adalah pada kebutuhan dasar”<sup>11</sup>.

Selanjutnya menurut Ishak Arep dan Hendri Tanjung, “motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja”<sup>12</sup>.

Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berkaitan dengan keadaan psikologis yang berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang dalam memenuhi kebutuhan dasar setiap individu, sehingga dapat menjadi daya pendorong untuk bekerja lebih giat.

Menurut Sopiah, “motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu”<sup>13</sup>.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

---

<sup>9</sup> Sahlan Asnawi, *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Studia Press, 2002), h: 21

<sup>10</sup> Donna Deeprose, *Smart Things To Know About Motivation* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), h: 13

<sup>11</sup> M. Manullang, *op.cit.* h: 194

<sup>12</sup> Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*. (Jakarta: Grasindo, 2003), h: 12

<sup>13</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), h: 170



Menurut Merle J. Moskowitz yang dikutip oleh Malayu Hasibuan *“motivation is usually defined the initiative and direction of behavior and the study of motivation is in effect the study of course of behavior”*<sup>14</sup>. Yang dapat diartikan motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berkaitan dengan usaha yang dilakukan seseorang dalam rangka mencapai suatu tujuan, selain itu juga motivasi berkaitan dengan upaya yang dilakukan seseorang dalam rangka untuk mencapai kebutuhan.

Menurut Beredoom dan Garry A. Stainer yang dikutip oleh Juwono dalam buku Abdurrahmat Fathoni mengemukakan, “motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan”<sup>15</sup>.

Dengan demikian motivasi merupakan daya dorong untuk bergerak, dan motivasi yang berasal dari kata motif berarti bergerak. Sehingga pengertian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu. Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki.

---

<sup>14</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi & Motivasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h: 96

<sup>15</sup> Abdurrahmat Fathoni, *op.cit*, h: 81

Di dalam motivasi juga terdapat teori-teori antara lain: Teori Mc Gregor, sering disebut Teori X dan teori Y Mc Gregor. Ia menyatakan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamainya Teori X dan Teori Y.

Asumsi Teori X mengenai manusia:

1. Pada umumnya manusia tidak senang bekerja
2. Pada umumnya manusia tidak senang berambisi, tidak ingin, tanggung jawab dan lebih suka diarahkan
3. Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan-tujuan organisasi
4. Motivasi hanya berlaku sampai tingkat *lower order needs (physiological and safety level)*

Asumsi Teori Y mengenai manusia:

1. Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan
2. Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi
3. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik (pada pekerjaan yang dimotivasi dengan baik)
4. Motivasi tidak saja mengenai *lower needs* tetapi pula sampai *higher-order-needs*<sup>16</sup>

Dari anggapan Teori X, manusia adalah satu di antara unsur-unsur produksi selain produksi uang, material serta peralatan, yang kesemuanya harus dikendalikan oleh manajemen. Manusia adalah sejenis makhluk hedonistik dan cenderung kepada kesenangan, tidak senang bekerja dan akan menghindari kerja jika dapat.

---

<sup>16</sup> M.Manullang, *op.cit*, h:170-171

Teori X, selanjutnya mengasumsikan adanya kesederhanaan di kalangan massa karena rata-rata manusia ingin menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang relatif sedikit menginginkan jaminan keselamatan, dan lebih suka menjadi pengikut. Dalam Teori Y, penekanannya adalah pada motivasi intern dan positif, sedang Teori X menekankan motivasi ekstern dan negatif.

Menurut A.H. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dimasukkan ke dalam lima kategori yang disusun menurut prioritas. Ia menyatakan ada suatu hirarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberi prioritas kepada sesuatu kebutuhan sampai kebutuhan itu dapat terpenuhi, maka yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya, menurut urutannya.

Hirarki kebutuhan manusia, menurut A. H. Maslow adalah sebagai berikut:

1. *Physiological Needs*
2. *Safety Needs*
3. *Social Needs*
4. *Esteem Needs*
5. *Self Actualization Needs*<sup>17</sup>

*Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis) adalah kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan badaniah yang meliputi sandang, pangan, papan dan pemuasan seksual.

---

<sup>17</sup> Richard L. Daft. Diterjemahkan oleh Emil Salim & Imam Karmawan, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2003), h: 95-96

*Safety Needs* (Kebutuhan Rasa Aman) kebutuhan akan keamanan, meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.

*Social Needs* (Kebutuhan Sosial) meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

*Esteem Needs* (Kebutuhan Harga Diri) kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.

*Self Actualization Needs* (Kebutuhan Aktualisasi Diri) kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow berpendapat bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang mendesak, setelah kebutuhan dasar atau kebutuhan paling pokok terpenuhi maka kebutuhan yang lainnya akan segera menyusul sesuai urutannya karena urutan kebutuhan yang satu dengan yang lain saling berpengaruh.

Herzberg mengembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Rangkaian kondisi pertama disebut faktor motivator, sedang rangkaian kondisi kedua diberi nama faktor hygiene.

Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari:

1. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
2. *Recognition* (pengakuan)
3. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibilities* (tanggung jawab)
5. *Advancement* (pengembangan)<sup>18</sup>

Rangkaian faktor-faktor motivator di atas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yaitu kandungan kerjanya, prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya.

Selanjutnya, faktor-faktor kedua (faktor-faktor hygiene) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai terdiri dari:

1. *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan)
2. *Technical supervisor* (supervisi)
3. *Interpersonal supervision* (hubungan antar pribadi dengan atasan)
4. *Working condition* (kondisi kerja)
5. *Wages* (gaji)<sup>19</sup>

Bila faktor-faktor hygiene ini diperbaiki maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif, tetapi kalau dibiarkan tidak sehat, maka pegawai hanya akan merasa kecewa atau tidak puas saja. Faktor Hygiene melukiskan hubungan kerja dengan konteks atau lingkungan dalam mana pegawai melaksanakan pekerjaannya.

Menurut M. Scott Myers menerangkan dua tipe karyawan yaitu pencari motivasi dan pengelak motivasi. Teori Myers ini sering disebut Teori Motivasi dan Non Motivasi.

---

<sup>18</sup> Susilo Martoyo, *op.cit*, h: 157

<sup>19</sup> Susilo Martoyo, *op.cit*, h: 157-158

Yang termasuk dalam pencari motivasi adalah: “Karyawan yang dimotivasi oleh keberhasilan pelaksanaan, tanggung jawab, pertumbuhan, pengembangan, pekerjaan itu sendiri dan pengakuan”<sup>20</sup>. Dengan demikian ia dimotivasi seperti dikatakan Herzberg oleh faktor-faktor pemuas.

Tetapi mengelak motivasi cenderung untuk mengelakkan kesempatan motivasi dan biasanya terlalu memikirkan atau merasa tidak puas dengan faktor-faktor seperti: “Upah, tunjangan, supervisi, kondisi kerja, dan kebijakan serta administrasi perusahaan”<sup>21</sup>.

Ancangan positif dari pengelak motivasi memberinya sedikit kepuasan dari keberhasilan pelaksanaan. Pencari motivasi diilhami oleh pekerjaan itu sendiri, sedang pengelak motivasi lebih banyak dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah.

Menurut David Mc Clelland menyatakan bahwa orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan, yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik.
2. Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3. Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dalam keberhasilannya sendiri.
4. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Erni Tisnawati Sule & Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenada Media, 2005), h: 245

<sup>21</sup> Ibid, h: 245

<sup>22</sup> IG. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 2* (Yogyakarta: Kanisius, 2000), h: 131

Louis A. Allen, berpendapat, bahwa ada dua macam kebutuhan, kebutuhan biologis meliputi makanan, air dan nafsu birahi, sedang salah satu tujuan yang terpenting dari kebutuhan psikologis adalah keinginan untuk merasa penting untuk dihargai sebagai orang yang patut dihormati.<sup>23</sup>

Louis A. Allen tidak menjelaskan masing-masing macam kebutuhan dan tidak pula memperincinya atau memberikan uraian lebih lanjut, namun sudah jelas ada dua macam kebutuhan yang harus dipuaskan. Peniadaan pemuasan kebutuhan salah satu macam kebutuhan tersebut sudah tentu akan membawa akibat-akibat tertentu.

Peterson dan Plowman berpendapat bahwa kebutuhan atau keinginan ada empat macam yaitu:

- a. *The Desire to Live* (Keinginan untuk hidup)
- b. *The Desire for Possession* (Keinginan untuk memiliki)
- c. *The Desire for Power* (Keinginan akan kekuasaan)
- d. *The Desire for Recognition* (Keinginan akan pengakuan)<sup>24</sup>

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap manusia. Manusia bekerja untuk dapat makan dan manusia makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

Keinginan untuk memiliki sesuatu, jadi manusia bekerja agar dapat memuaskan keinginan untuk memiliki sesuatu. Kekayaan didapatkan manusia dengan jalan bekerja. Karena itu, salah satu hal yang mendorong manusia mau bekerja adalah keinginan untuk dapat memiliki sesuatu.

---

<sup>23</sup> M. Manullang. Op. Cit h: 190-191

<sup>24</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Op.cit*, h: 93-94

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan untuk memiliki. Karena itulah, maka salah satu sebab utama menyebabkan manusia terus bekerja ialah untuk memuaskan keinginan akan kekuasaan.

Keinginan akan pengakuan. Usaha untuk memenuhi kebutuhan terakhir inilah menyebabkan manusia memeras tenaga dan pikirannya untuk menciptakan kreasi-kreasi baru dan mengerjakan hal-hal yang luar biasa. Dengan timbulnya kreasi baru sebagai hasil pekerjaan yang luar biasa itu, maka timbullah dari masyarakat sekelilingnya rasa pengakuan akan keunggulannya dapat memuaskan keinginannya akan pengakuan tersebut tadi. Keinginan yang demikian malah merupakan salah satu sebabnya manusia bekerja.

Motivasi pada hakekatnya dapat dijelaskan bahwa manusia sebagai makhluk hidup memiliki potensi dan energi, dan energi tersebut perlu dipelihara bahkan ditingkatkan untuk mempertahankan hidupnya, untuk tubuh dan aktivitas-aktivitasnya. Karena kebutuhan akan energi itulah maka manusia selalu berusaha mengadakan dan meningkatkan sejumlah energi dalam tubuhnya. Apabila kebutuhan akan energi itu telah terpenuhi sesuai dengan kebutuhan, maka aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan akan berjalan lancar.

Motivasi seorang karyawan dalam bekerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor organisasional adalah



pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Achmad S. Ruky “motivasi adalah suatu keinginan yang hendak dicapai oleh setiap individu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dan memenuhi kebutuhan akan dirinya”<sup>25</sup>

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dan keinginan untuk bertindak dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya baik kemampuan fisik maupun kemampuan psikis guna mencapai tujuan yang diharapkan.

## 2. Kecerdasan Dalam Menghadapi Hambatan

Ditengah maraknya kemajuan teknologi sekarang ini semakin menambah ketatnya persaingan dalam kehidupan masyarakat. Hal ini tentunya mengharuskan setiap individu untuk tetap dapat bertahan bahkan keluar sebagai pemenang. Oleh karena itu diperlukan satu perangkat yaitu *Adversity Quotient* sebagai suatu instrument sekaligus falsafah yang tangguh dalam menghadapi berbagai tantangan dan hambatan sehingga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Secara leksikal (makna kamus), kata *Adversity* berasal dari bahasa Inggris yang berarti kesengsaraan atau kemalangan. Sedangkan *Quotient* berarti hasil bagi, takaran atau kecerdasan. Makna harfiah ini ternyata belum mampu menjelaskan apa itu sebenarnya *Adversity Quotient*, sebab sulit

---

<sup>25</sup> H. Achmad S. Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), h: 230

menemukan kata atau istilah dalam bahasa Indonesia yang pas dengan *Adversity Quotient*.

Makna secara konseptual dari *Adversity Quotient* lebih penting daripada mencari padanan istilahnya dikarenakan sulit untuk mencari padanan arti yang pas apabila dilihat secara makna leksikal. Menurut Ghaida “*Adversity Quotient* adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan hidup dan bertahan hidup.”<sup>26</sup>

Menurut A.B. Susanto *Managing Partner The Jakarta Consulting Group* menyatakan bahwa “*Adversity Quotient* diartikan sebagai daya juang”.<sup>27</sup> Pendapat lain menyatakan bahwa “*Adversity Quotient* adalah kecerdasan berupa kegigihan untuk mengatasi segala rintangan demi mendaki tangga kesempurnaan yang diinginkan”.<sup>28</sup>

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa *Adversity Quotient* merupakan daya juang individu untuk dapat bertahan dalam menghadapi dan merespon segala kesulitan dan tantangan dalam kehidupan sehingga dapat meraih keberhasilan diberbagai bidang.

Menambahkan pengertian diatas disebutkan menurut Paul G Stoltz dalam bukunya *Adversity Quotient, Turning Obstacles into Opportunities AQ* mempunyai 3 bentuk yaitu :

- a. *Adversity Quotient (AQ) is a new conceptual framework for understanding and enhancing all facets of success.*

---

<sup>26</sup>Ghaida Halah Ikram, *Shalat Hajat Kunci Meraih Kesuksesan*, (Bandung : Mizania, PT. Mizan Pustaka, 2009), h.120

<sup>27</sup>A.B Susanto, *Strategi Bisnis: Intelijensi Spiritual* (rri@rri-online.com), (diakses tanggal 15 Juni 2011)

<sup>28</sup>C. Ramli Bihar Anwar dan Haidar Bagir, *Adversity Spiritual Quotient for Haji* (Bandung: Mizan, 2004), h.23

Adversity Quotient adalah suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan.

- b. *Adversity Quotient (AQ) is a measure of how you respond to adversity.*

Adversity Quotient adalah suatu ukuran untuk mengetahui respons individu terhadap kesulitan.

- c. *Adversity Quotient (AQ) is a scientifically-grounded set of tools for improving how you respond to adversity, and, as a result, your overall personal and professional effectiveness.*

Adversity Quotient adalah serangkaian peralatan yang dimiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respons individu terhadap kesulitan yang akan berakibat memperbaiki efektivitas pribadi dan profesional individu secara keseluruhan.<sup>29</sup>

Sedangkan dalam pengertian lain disebutkan bahwa, *Adversity Quotient* merupakan “suatu ukuran untuk mengetahui suatu respon individu terhadap kesulitan, aspek psikologis yang menunjukkan daya juang dalam meraih kesuksesan diberbagai bidang”.<sup>30</sup>

Pendapat lain menyatakan bahwa “AQ merupakan ukuran untuk mengetahui respon kita terhadap kesulitan yang berguna untuk memperbaiki efektivitas pribadi dan profesional secara keseluruhan”.<sup>31</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Adversity Quotient* merupakan pengetahuan baru, tolok ukur dan peralatan praktis, yang lengkap untuk memahami dan memperbaiki komponen dasar pendidikan individu dan sekelompok individu sehari-hari dan seumur hidup dalam mengatasi kesulitan yang dihadapinya sehingga ia dapat bertahan dan hidup dalam keadaan lebih baik.

---

<sup>29</sup>Paul G Stoltz, *Adversity Quotient, Turning Obstacles into Opportunities*, (United States: John Wiley & Sons, Inc, 1997) h.7

<sup>30</sup>Perbedaan Individu, *Portfolio Psikologi Perkembangan*, Universitas Negeri Jakarta, 2002

<sup>31</sup>Lis, *Adversity Quotient Pengukuran Menghadapi Kesulitan* (<http://www.indomedia.com/sripo/2004/08/23/2308bis4.htm>, 2004), diakses tanggal 3 Mei 2011)

Pamugari widyastuti dalam artikelnya pada koran Kompas menyatakan bahwa:

*AQ* yang disebutnya sebagai kecerdasan ketegaran (KK) adalah suatu psikologi daya tahan banting dan bertahan secara emosi atau sebuah kesabaran yang proaktif dalam bahasa agama. Menurutnyanya pula, kecerdasan ketegaran (KK) adalah suatu kerangka konseptual psikologi agar kita dapat memahami dan meningkatkan semua bentuk keberhasilan dalam menghadapi krisis.<sup>32</sup>

Pendapat lain menyatakan “Adversity Quotient yakni suatu kemampuan atau kecerdasan ketangguhan berupa seberapa baik kita bertahan atas cobaan yang dialami dan seberapa baik kemampuan kita untuk mengatasinya”.<sup>33</sup>

Menurut Arvan Pradiansyah “Adversity Quotient adalah kecerdasan yang diperlukan dalam menghadapi rintangan dan hambatan”.<sup>34</sup>

Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa *Adversity Quotient* merupakan kecerdasan individu berkaitan dengan kemampuan dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi sehingga individu dapat bertahan dan hidup dalam keadaan lebih baik dari sebelumnya.

Dalam bukunya *Adversity Quotient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang* Paul G Stoltz menyatakan :

- a. AQ memberitahu anda seberapa jauh kita mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan kita untuk mengatasinya
- b. AQ meramalkan siapa yang mampu mengatasi, kesulitan dan siapa yang hancur
- c. AQ meramalkan siapa yang akan melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi mereka serta siapa yang akan gagal
- d. AQ meramalkan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan.<sup>35</sup>

<sup>32</sup> Pamugari Widyastuti, “*Sesusah Kesulitan Ada Kemudahan*” (Kompas 7 Maret 1998)

<sup>33</sup> Rosseno, *Jembatan dan Menjembatani*, (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2008), h.265

<sup>34</sup> Arvan Pradiansyah, *You Are Leader : Menjadi Pemimpin Dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar Yang Anda Miliki : Kekuatan Memilih*, (Bandung : Kaifa, PT. Mizan Pustaka, 2010), h.65

<sup>35</sup> Stoltz, *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, (Jakarta : PT.Grasindo, 2005),h.8

*Adversity Quotient* memberitahu seberapa jauh seorang individu mampu bertahan dan mengatasi kesulitan, meramalkan siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan melampaui harapan-harapan atas potensi yang mereka serta siapa yang gagal.

Ada banyak faktor yang menentukan kesuksesan, salah satunya adalah *Adversity Quotient*. Dalam bahasa sederhananya *AQ* bisa diartikan sebagai “kecerdasan mental”.<sup>36</sup> Dikatakan kecerdasan mental dikarenakan dalam hidup, individu pasti akan menghadapi hambatan, kesulitan bahkan mungkin kegagalan. Jika individu memiliki mental yang kuat, ia menjadi tahan banting dan tidak mudah frustrasi dan menyerah, tetapi bangkit lagi dan berusaha mengatasi kesulitan yang dihadapinya.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Yosi Novlan, *Senior Instructor* RIDAM menurutnya kecerdasan mengatasi kesulitan (*Adversity Quotient*) merupakan:

Kemampuan individu untuk menyambut baik tantangan-tantangan, dan mereka hidup dengan pemahaman bahwa ada hal-hal yang mendesak dan harus segera dibereskan. Mereka mampu memotivasi diri sendiri, memiliki semangat tinggi dan berjuang untuk mendapatkan yang terbaik dari hidup. Dengan *AQ*, maka potensi yang muncul adalah mampu; mengatasi tantangan dengan keyakinan penuh, menumbuhkan kemampuan untuk mengelola perubahan, membangkitkan kinerja pribadi dan usaha, keberanian untuk berprestasi secara optimal, mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, memberikan respon terhadap kesulitan secara efektif.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Mira Nurhayati/Dew, *Bermental Baja=Kecerdasan Adversitas* (<http://www.cyberwomen.cbn.net.id/detil.asp?kategori=mother&newsno,2002>), (diakses 30 April 2011)

<sup>37</sup> Yosi Novlan, *Manajemen* ([http://www.visi-online.com/visimag.php?art\\_id=30](http://www.visi-online.com/visimag.php?art_id=30)), 2003 (diakses 17 April 2011)

*Adversity Quotient* memberikan banyak pengaruh positif bagi kehidupan. Karena *Adversity Quotient* menjadikan individu untuk selalu berfikir dan bertindak positif. Hal ini penting, karena cara seorang individu menganalisa kesulitan akan memengaruhi tingkah lakunya. Hal ini didukung oleh pendapat Grant Brecht yang mengatakan bahwa:

Orang yang tidak mempunyai daya juang yang kuat akan cenderung mengalami stress, mereka selalu berfikir negatif, pesimistis, cenderung menimpakan kesalahan pada orang lain, defensif, gelisah, suka menunda-nunda pekerjaan/keputusan dan mudah terkena frustrasi.<sup>38</sup>

Cara pandang ini sebaiknya lebih banyak ditanamkan dalam diri setiap individu sehingga ketika dihadapkan kepada berbagai kesulitan, individu tidak mudah putus asa, sebaliknya justru berani menghadapi dan menyelesaikannya dengan penuh keyakinan dan ketangguhan. Sebab menurut Stephen R. Covey, “respon yang tepat berhasil mengalahkan tantangan”<sup>39</sup>

Kesuksesan individu ditentukan oleh cara individu menjelaskan atau merespon peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya. Seligman menemukan bahwa,

Mereka yang merespons kesulitan sebagai sesuatu yang sifatnya tetap, internal dan dapat digeneralisasikan kebidang-bidang kehidupan lainnya cenderung menderita disemua bidang kehidupan, sementara mereka yang menanggapi situasi-situasi sulit sebagai sesuatu yang sifatnya eksternal, sementara dan terbatas cenderung menikmati banyak manfaat mulai dari kinerja sampai kesehatan.<sup>40</sup>

Satu hal yang perlu disadari bahwa didalam hidup ini, individu tidak mungkin terhindar sepenuhnya dari berbagai hambatan. Hal ini diperkuat lagi

---

<sup>38</sup> Grant Brecht, *Mengenal dan Menanggulangi Stress* (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2000), h.117

<sup>39</sup> Stephen R. Covey, *Principle Centered Leadership* (Kepemimpinan yang Berperinsip) (Jakarta: Binarupa Aksara 1997) h.400

<sup>40</sup> Stoltz, *op cit*, h.81

dengan adanya penelitian yang dilakukan di kantor U.S. West's Denver oleh

Stoltz :

Dalam menanggapi suatu restrukturisasi besar-besaran yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja di kantor US. West's Denver, para pegawai yang merasa mempunyai kendali atas situasinya cenderung tetap bertahan pada pekerjaannya dan memiliki kinerja yang baik. Para pegawai yang merasa tidak berdaya dilaporkan mengalami penurunan dalam kesehatan, motivasi dan kinerja mereka.<sup>41</sup>

Ada tiga pendekatan ilmu yang digunakan dalam penelitian tentang AQ yaitu, "Psikologi Kognitif, Neurofisiologi dan Psikoneuroimunologi".<sup>42</sup> Ketiga ilmu pengetahuan tersebut adalah batu pembangun yang apabila digabungkan akan membentuk *Adversity Quotient* yang dimiliki individu.

Psikologi kognitif merupakan salah satu pembangun yang terdiri dari kumpulan riset yang luas dan berkaitan dengan kebutuhan manusia akan kendali atau penguasaan terhadap hidup individu. Makna batu tersebut mencakup konsep penting untuk memahami segi-segi kesuksesan individu.

Salah satu teori dalam penelitian psikologi kognitif menjelaskan mengapa banyak orang menyerah atau gagal ketika dihadapkan pada tantangan-tantangan hidup. Melalui serangkaian penelitian yang dilakukan oleh Martin Seligman dan peneliti-peneliti lain ditemukan bahwa "ketidakberdayaan yang dipelajari itu menginternalisasi keyakinan bahwa apa yang anda kerjakan tidak ada manfaatnya."<sup>43</sup> Hal tersebut dapat melenyapkan kemampuan individu untuk memegang kendali dalam kehidupannya.

---

<sup>41</sup> Stoltz, *op cit*, h.96

<sup>42</sup> Stoltz, *op cit*, h. 8

<sup>43</sup> Stoltz, *op.cit*, h.75

Ketidakberdayaan yang dipelajari berhubungan dengan hilangnya kemampuan individu untuk mengendalikan peristiwa-peristiwa yang sulit didalam kehidupannya.

Lawan dari ketidakberdayaan tersebut adalah pemberdayaan. Individu yang menderita ketidakberdayaan yang dipelajari tidak mungkin diberdayakan dan individu yang merasa sudah mempunyai daya tidak akan merasakan derita dari ketidakberdayaan.

Seorang manusia tidak mungkin sepenuhnya terhindar dari berbagai kesulitan. Oleh karenanya kesulitan tersebut harus di respon secara positif sehingga dapat menjadi kekuatan yang membangun kehidupan kearah yang lebih baik dan yang penting adalah adanya hikmah dibalik kesulitan tersebut.

Jika individu menjadi tidak berdaya terhadap situasi-situasi yang sulit, maka akan menderita didalam segi kehidupan, hal ini diperkuat oleh Stoltz yang mengatakan bahwa :

Dalam penelitian saya terhadap serangkaian perusahaan, saya menemukan bahwa ketidakberdayaan yang telah dipelajari itu mengurangi kinerja, produktivitas, motivasi, energi, kemauan untuk belajar, perbaikan diri, keberanian mengambil resiko, kreativitas, kesehatan, vitalitas dan ketekunan. Ketidakberdayaan menciptakan *Campers* dan *Quitters*.<sup>44</sup>

Psikoneuroimunologi merupakan batu pembangun *Adversity Quotient* yang kedua yang meneliti bahwa ada kaitan langsung dan dapat diukur antara apa yang individu pikirkan dan rasakan dengan apa yang terjadi didalam tubuhnya. Sedangkan Neurofisiologi adalah ilmu pengetahuan tentang otak, yang merupakan batu pembangun *Adversity Quotient* yang ketiga.

---

<sup>44</sup> Stoltz, *op cit*, h.80



Menurut Stoltz, setiap individu mempunyai tingkat AQ yang berbeda dan membagi tiga tipe individu menurut tingkatan AQ yang dimiliki yaitu “*Quitters*, *Campers*, dan *Climbers*”.<sup>45</sup>

*Quitters*, kelompok ini termasuk orang-orang yang menghindari kewajiban, memilih untuk mundur, berhenti. *Quitters* menjalani kehidupan yang tidak terlalu menyenangkan. Mereka meninggalkan impian-impian mereka dan memilih jalan yang mereka anggap lebih datar, lebih mudah. Menurut definisinya, *Quitters* bekerja sekedar untuk hidup. Mereka memperlihatkan sedikit ambisi, semangat minim, dan mutu dibawah standar. Mereka mengambil resiko sesedikit mungkin dan biasanya tidak kreatif, kecuali ketika mereka harus menghindari tantangan-tantangan yang besar. *Quitters* tidak dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pekerjaan, sehingga merupakan beban bagi perusahaan. *Quitters* cenderung menolak perubahan dan menyabot setiap peluang keberhasilannya atau menghindarinya dan secara aktif menjauhinya. Oleh karena itu mereka tidak mempunyai visi dan keyakinan akan masa depan. Akibatnya mereka kurang mampu melihat berbagai alasan untuk menginvestasikan waktu dan uang guna memperbaiki diri. Akibatnya *Quitters* lebih sedikit dalam menghasilkan kinerja, kontribusi dalam produktivitas sangat kecil.

*Campers*, merasa cukup senang dengan ilusinya sendiri tentang apa yang sudah ada, dan mengorbankan kemungkinan untuk melihat atau mengalami apa yang masih mungkin terjadi. Para *Campers* adalah *satis-ficer* (dari kata

---

<sup>45</sup> Sudarti, “Pengaruh Kecerdasan Adversitas (*Adversity Quotient*) terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Negeri Jakarta”, Jurnal Econo Sains, Vol. VII, No.1, Maret 2009, h. 81

*satisfied* = puas dan *suffice* = mencukupi). Mereka puas dengan mencukupkan diri dan tidak mau mengembangkan diri. Dalam hal bekerja, *Campers* masih menunjukkan sejumlah inisiatif, sedikit semangat dan beberapa usaha. Mereka menggunakan seluruh kemampuannya, tetapi yang dikerjakannya cukup membuatnya tetap bisa dipekerjakan oleh perusahaan. *Campers* masih dapat melakukan pekerjaan yang menuntut kreativitas dan mengambil jalan yang aman, dilakukan dengan penuh perhitungan dan dalam bidang yang ancamannya kecil. *Campers* yang berkemah secara permanen harus membayar mahal karena mereka tidak akan pernah menyelesaikan apa yang sebetulnya bisa mereka kerjakan.

*Climbers*, tipe ini memiliki tingkat AQ yang paling tinggi, seumur hidup membaktikan dirinya pada pendakian. Tanpa menghiraukan latar belakang, keuntungan atau kerugian, nasib baik atau buruk, terus mendaki. *Climbers* adalah pemikir yang selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan dan tidak pernah membiarkan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik atau mental, atau hambatan-hambatan lainnya menghalangi pendakiannya. Dalam dunia kerja *Climbers* menyambut baik tantangan-tantangan dan hidup dengan pemahaman bahwa ada hal-hal yang mendesak dan harus segera dibereskan. *Climbers* dapat memotivasi diri sendiri, memiliki semangat tinggi dan berjuang untuk mendapatkan yang terbaik dari hidup.

Individu seharusnya lebih memfokuskan pikiran pada hal-hal yang positif dan berbagai peluang yang ada dibalik kesulitan yang dihadapinya. Jika kesulitan direspon secara negatif, maka dapat menjadi kekuatan yang

menghancurkan. Akan tetapi, jika kesulitan direspon secara positif dapat menjadi kekuatan yang membangun kearah yang lebih baik.

Menurut Stoltz, untuk mengukur tingkat *Adversity Quotient* individu dapat dilihat dari empat dimensi, yaitu :

- a. C: *Control* (kendali), yang mempertanyakan berapa banyak yang dirasakan terhadap suatu peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Kata kuncinya adalah merasakan kendali diawali dengan pemahaman bahwa sesuatu apapun itu dapat dilakukan
- b. O2: *Origin* (asal-usul) dan *Ownership* (pengakuan), yang mempertanyakan 2 hal yaitu, siapa yang menjadi asal-usul kesulitan? Dan sampai sejauh manakah saya mengakui akibat-akibat kesulitan itu? *Origin* berkaitan dengan rasa bersalah
- c. R: *Reach* (jangkauan), yang mempertanyakan sejauh manakah kesulitan akan menjangkau bagian lain dalam kehidupan?
- d. E: *Endurance* (daya tahan), yang mempertanyakan berapa lamaah kesulitan akan berlangsung? Dan berapa lamakah penyebab kesulitan itu akan berlangsung?<sup>46</sup>

Perbedaan antara respon *AQ* yang rendah dan yang tinggi dalam dimensi *Control* (kendali) cukup dramatis. Mereka yang *AQ*nya lebih tinggi merasakan kendali yang lebih besar atau peristiwa dalam hidupnya dan cenderung melakukan pendakian, sementara yang memiliki *AQ* rendah cenderung berkemah atau berhenti.

Individu yang memiliki *AQ* rendah pada dimensi *Origin* cenderung menempatkan rasa bersalah yang tidak semestinya atas peristiwa-peristiwa buruk yang terjadi dan selalu menganggap dirinya sebagai satu-satunya penyebab / asal-usul (*origin*) kesulitan tersebut. *Ownership* atau pengakuan berkaitan dengan pengakuan terhadap akibat-akibat dari suatu perbuatan. Semakin tinggi *AQ* individu pada dimensi ini, maka akan semakin besar

---

<sup>46</sup> Stoltz, *op cit*, 140

mengakui akibat-akibat dari suatu perbuatan dan apapun penyebabnya begitupun sebaliknya. Kecenderungan untuk menepis peristiwa-peristiwa buruk atau menghindari tanggung jawab merupakan sifat yang tidak diinginkan.

Respon yang dimiliki oleh individu yang memiliki *AQ* rendah akan membuat kesulitan tersebut memasuki segi-segi lain dalam kehidupan individu. Semakin rendah skor pada dimensi *Reach* (jangkauan) maka akan semakin besar kemungkinan menganggap peristiwa buruk sebagai bencana. Sedangkan bila semakin rendah skor *Endurance* (daya tahan), maka akan semakin besar kemungkinan individu menganggap kesulitan dan penyebabnya akan berlangsung lama.

Dengan mengetahui, mengukur dan menerapkan *AQ* kedalam kehidupan, dapat dipahami bagaimana dan mengapa ada individu yang terus dapat melampaui prediksi dan harapan orang-orang disekitarnya. Jadi, masuk akal jika individu yang tidak dapat bertahan terhadap kesulitan akan menderita disegala bidang. Sedangkan individu yang memiliki *AQ* yang tinggi akan cenderung bertahan sampai berhasil. Inilah sebabnya mengapa ada individu yang tetap bersemangat meskipun berada dalam kondisi yang paling buruk.

Semakin besar nilai *AQ* akan semakin cepat individu pilih atau mampu mengatasi kemalangan yang dihadapinya untuk bisa lebih menanjak lagi, dan ini dimiliki oleh golongan *Climber*. Tangguh dan tabah mungkin lebih tepat untuk memberi gambaran sikap dasar tipe ini.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan menghadapi hambatan adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang didalam mengatasi hambatan sehingga akan memperbaiki kemampuan untuk mengatasi dan bertahan terhadap hambatan.

## **B. Kerangka Berpikir**

Didalam perjalanan hidup, setiap individu selalu dihadapkan pada berbagai dinamika. Tidak selalu merasakan kebahagiaan, namun juga terkadang menemui kesulitan. Semua itu adalah bagian dari perjalanan hidup. Didalam menyikapi kondisi hidup yang penuh dinamika tersebut setiap orang pasti memiliki respon yang berbeda-beda. Tidak semua individu menyadari bahwa kesulitan yang saat ini dialami sebenarnya hanya bersifat sementara dan bukan bersifat tetap. Kesemuanya itu tergantung dari kemampuan individu dalam merespon setiap kesulitan yang dihadapi atau disebut dengan *Adversity Quotient*.

Semakin ketatnya dunia persaingan bisnis menuntut para pengusaha, pemilik perusahaan atau para pemilik modal semakin tertantang untuk memenangkan persaingan tersebut. Salah satunya adalah dengan mencari pegawai bernilai plus *AQ (Adversity Quotient)* artinya karyawan yang tangguh, tenang menghadapi berbagai masalah dan dapat mencari alternatif solusi masalah tersebut.

Kecerdasan dalam menghadapi hambatan memberikan banyak pengaruh positif bagi kehidupan. Karena kecerdasan dalam menghadapi hambatan

menjadikan individu untuk selalu berfikir dan bertindak positif. Hal ini penting, karena cara seorang individu menganalisa kesulitan akan mempengaruhi tingkah lakunya.

Didalam bekerja seorang individu pasti menemui berbagai tantangan, tanggung jawab dan berbagai macam masalah yang terkadang tidak bisa dihadapinya dengan baik, sehingga menimbulkan respon yang destruktif yang apabila tidak disikapi dengan baik dapat berpengaruh pada proses bekerjanya.

Keinginan dan semangat seorang individu untuk bekerja timbul karena adanya motivasi. Motivasi pada karyawan merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan maju tidaknya suatu perusahaan dapat terlihat dari motivasi seorang karyawan dalam bekerja yang ada pada perusahaan tersebut. Tinggi rendahnya motivasi pada karyawan dalam bekerja dapat dievaluasi dari tindakan dan perilaku yang diperlihatkan karyawan selama bekerja.

Dengan kecerdasan dalam menghadapi hambatan yang dimiliki, seorang karyawan akan mampu memotivasi diri, menunjukkan inisiatif, mempunyai dorongan batin untuk berusaha lebih keras untuk berprestasi dan optimis ketika menghadapi kegagalan dan hambatan. Kemampuan-kemampuan ini tentu sangat mendukung bagi keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Individu yang memiliki kecerdasan dalam menghadapi hambatan yang tinggi cenderung merupakan pribadi-pribadi yang bahagia, percaya diri, populer dan lebih sukses. Individu akan lebih mampu menguasai gejala emosi mereka, menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain, dapat

menghindarkan diri dari stres dan memiliki kesehatan mental yang baik. Selain itu, mereka dapat mengatasi kesulitan dan memiliki kesanggupan untuk menjalani hidup.

Didalam lingkungan kerja, karyawan yang memiliki kecerdasan dalam menghadapi hambatan sangatlah penting. Karena dengan kecerdasan dalam menghadapi hambatan yang tinggi diharapkan karyawan akan lebih memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut : “Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan menghadapi hambatan dengan motivasi. Semakin tinggi tingkat kecerdasan dalam menghadapi hambatan maka akan semakin tinggi pula motivasinya”.

### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya, dapat diandalkan (reliabel) secara empiris untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi pada karyawan PT. Lion Super Indo di Jakarta.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Lion Super Indo yang berlokasi di Menara Bidakara 2 Lantai 19, jalan Jendral Gatot Subroto Kav 71-72 Jakarta Selatan 12870.

Waktu penelitian berlangsung selama 3 bulan terhitung dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2011. Penelitian ini dilakukan pada bulan tersebut dikarenakan merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian.

#### **C. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode survei yaitu suatu cara untuk mengumpulkan informasi dari berbagai populasi dengan tujuan untuk menjelaskan atau menerangkan fenomena-fenomena yang terjadi. Sedangkan penelitian korelasional



dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel.

Metode survei dengan pendekatan korelasional dipilih oleh peneliti sebagai metode penelitian karena sejalan dengan tujuan yang diharapkan peneliti, yaitu untuk mengumpulkan informasi tentang variabel yang diteliti.

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kecerdasan dalam menghadapi hambatan sebagai variabel bebas, selanjutnya diberi simbol X.
2. Motivasi sebagai variabel terikat, selanjutnya diberi simbol Y.

#### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi merupakan seluruh subyek penelitian.<sup>1</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Lion Super Indo yang berjumlah 210 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil secara representatif atau mewakili populasi yang bersangkutan atau bagian kecil yang diamati<sup>2</sup>. Kemudian berdasarkan sampel dari tabel populasi tertentu diambil sampel sebanyak sesuai dengan tingkat kesalahan 5%.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional. Dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Sedangkan sampel penelitian ini

---

<sup>1</sup> Martinis Yamin, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2008), h: 68

<sup>2</sup> Ibid, h: 69

sebanyak 131 orang. Cara pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel III.1 sebagai berikut:

**TABEL III.1**  
**Tekhnik Pengambilan Sampel**

<b>Karyawan</b>	<b>Populasi</b>	<b>Hitungan</b>	<b>Sampel</b>
Technical & Buss.Dev	30	$30/210 \times 131$	19 orang
Corporate, HR & OD	29	$29/210 \times 131$	18 orang
Buying	52	$52/210 \times 131$	32 orang
Retail Operation	30	$30/210 \times 131$	19 orang
Finance	54	$54/210 \times 131$	34 orang
Logistics	15	$15/210 \times 131$	9 orang
<b>Jumlah</b>	<b>210</b>		<b>131 orang</b>

## **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu kecerdasan dalam menghadapi hambatan (variabel X) dan motivasi (variabel Y). Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Motivasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Motivasi adalah suatu dorongan dan keinginan untuk bertindak dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya baik kemampuan fisik maupun psikis guna mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **b. Definisi Operasional**

Motivasi merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert sebanyak 32 butir pernyataan yang

semuanya mencerminkan indikator-indikator dorongan dan keinginan. Dorongan meliputi keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan. Keinginan meliputi bekerja dan hasil.

### c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi

Kisi-kisi instrumen digunakan untuk mengukur variabel motivasi dan untuk memberikan informasi mengenai butir soal yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal digunakan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen mencerminkan indikator dari variabel motivasi. Kisi-kisi yang mengukur variabel dapat dilihat pada tabel III. 2 berikut:

**Tabel III.2**  
**Indikator Variabel (Y)**  
**Motivasi**

Indikator	Sub Indikator	Butir uji coba		Sesudah uji coba	
		( + )	( - )	( + )	( - )
Dorongan	a. Keberhasilan pelaksanaan	1, 2, 4	11	1, 2, 4	10
	b. Pengakuan	5*, 17, 26, 28	21*	16, 23, 25	
	c. Pekerjaan itu sendiri	3, 18	23	3, 17	20
	d. Tanggung jawab	6, 14, 20	30	5, 13, 19	27
	e. Pengembangan	8, 12, 16, 32	25	7, 11, 15, 29	22

Keinginan	a. Bekerja	7, 9, 13	15, 24	6, 8, 12	14, 21
	b. Hasil	10, 19, 27, 31	22*, 29	9, 18, 24, 28	26

\*) butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala likert dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.3 berikut:

**Tabel III.3**  
**Alternatif Jawaban Variabel Motivasi (Y)**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor Positif ( + )</b>	<b>Bobot Skor Negatif ( - )</b>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

#### **d. Validasi Instrumen Motivasi**

Proses pengembangan instrumen motivasi dimulai dengan penyusunan instrumen yang berbentuk skala likert sebanyak 32 butir pernyataan mengacu pada indikator-indikator variabel motivasi, seperti terlihat pada tabel III.2.

Tahapan selanjutnya yaitu konsep instrumen tersebut diukur validitas konstruk untuk melihat seberapa jauh butir-butir instrumen

tersebut telah mengukur indikator-indikator dari variabel motivasi sebagaimana terdapat dalam Tabel III.2. Selanjutnya instrumen tersebut diujicobakan kepada 30 orang karyawan sebagai responden uji coba. Uji coba ini diadakan kepada sebagian karyawan PT. Tunggal Idaman Abdi. Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dan handal. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili indikator dan variabel yang diukur.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisa data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisiensi korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji validitas yaitu: <sup>3</sup>

$$r_{it} = \frac{\sum Y_i \cdot Y_t}{\sqrt{\sum Y_i^2 \cdot \sum Y_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  : koefisien antara skor butir soal dengan skor total

$Y_i$  : jumlah kuadrat deviasi skor dari  $Y_i$

$Y_t$  : jumlah kuadrat deviasi skor dari  $Y_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid, sedangkan jika  $r_{hitung} <$

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *Statistik untuk penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2000), h: 90

$r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan yang dianggap tidak valid (drop) atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 32 pernyataan setelah uji validitasnya terdapat 3 soal yang drop, sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan sebanyak 29 butir soal. (Proses Perhitungan terdapat pada lampiran 16 )

Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut<sup>4</sup>.

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{ii}$  : Reliabilitas  
 $k$  : Jumlah butir instrumen  
 $S_i^2$  : Varians butir  
 $S_t^2$  : Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>5</sup>

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

$S_t^2$  : Varians total  
 $\sum X_t^2$  : Jumlah setiap nilai  $X_t$  valid yang dikuadratkan  
 $n$  : Banyaknya sampel atau data

Berdasarkan rumus di atas reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat

<sup>4</sup> Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h: 291

<sup>5</sup> *Ibid.*, h: 178

varians butir ( $S_i^2$ ) sebesar 0,38 Selanjutnya dicari jumlah varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 209,56, kemudian dimasukkan dalam rumus *alpha Cronbach* dan didapat hasil  $r_{11}$  yaitu sebesar 0,943 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 19). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 29 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi.

#### e. Reliabilitas Instrumen Motivasi

Koefisiensi reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban dan analisis dengan menggunakan rumus *Alpha cronbach* sebagai berikut<sup>6</sup>:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{ii}$  : Reliabilitas  
 $k$  : Jumlah butir instrumen  
 $S_i$  : Varians butir  
 $S_t^2$  : Varians total

Berdasarkan rumus diatas tersebut didapat hasil  $r_{11}$  yaitu sebesar 0,943 Maka dapat disimpulkan bahwa hasil reliabilitas termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen yang berjumlah 29 butir pernyataan yang digunakan sebagai instrumen final memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 19)

---

<sup>6</sup> *Ibid*, h: .292

## **2. Kecerdasan dalam Menghadapi Hambatan**

### **a. Definisi Konseptual**

Kecerdasan dalam menghadapi hambatan adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang didalam mengatasi hambatan sehingga akan memperbaiki kemampuan untuk mengatasi dan bertahan terhadap hambatan.

### **b. Definisi Operasional**

Kecerdasan dalam menghadapi hambatan diukur dengan menggunakan skala Differensi Semantik (*semantic differential technique*) yaitu suatu konsep yang dialokasikan pada suatu titik yang berada dalam ruang semantik yang multidimensional. Sebanyak 52 butir pernyataan yang mencerminkan indikator kendali, asal-usul dan pengakuan, jangkauan serta daya tahan.

### **c. Kisi-kisi Instrumen Kecerdasan dalam Menghadapi Hambatan**

Kisi-kisi instrumen kecerdasan dalam menghadapi hambatan yang disajikan pada bagian ini terdiri atas kisi-kisi instrumen yaitu yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan dalam menghadapi hambatan. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen kecerdasan dalam menghadapi hambatan dapat dilihat pada tabel III.4



**TABEL III.4**  
**Indikator Variabel X**  
**Kecerdasan Dalam Menghadapi Hambatan**

Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
	( + )	( - )	( + )	( - )
1. Kendali Diri	25, 33	1, 11, 15*, 17, 19, 31, 35, 37, 47, 49	21, 27	1, 9, 13, 15, 25, 29, 31, 39, 41
2. Asal-usul	20, 26	2, 16*, 32, 38, 50	16, 22	2, 26, 32, 42
3. Pengakuan	34	12, 18, 36, 48	28	10, 14, 30, 40
4. Jangkauan	5*, 9, 39*, 45, 51	3, 7, 13, 21, 23, 27*, 29, 41, 43	7, 37, 43	3, 5, 11, 17, 19, 23, 33, 35
5. Daya Tahan	6*, 10, 40*, 46, 52	4, 8, 14, 22, 24, 28*, 30, 42, 44	8, 38, 44	4, 6, 12, 18, 20, 24, 34, 36

\*) butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi kuesioner dengan model Diferensi Semantik (*Semantic Diffrential Technique*). Dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan yaitu antara kontinum yang satu dengan yang lain disediakan angka 1 (satu) sampai dengan 5 (lima).

Responden menempatkan persepsi atau evaluasinya terhadap stimulus menurut masing-masing kata sifat yang ada pada ujung kontinum dan setiap item jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya.

#### **d. Validasi Instrumen Kecerdasan dalam Menghadapi Hambatan**

Proses pengembangan instrumen kecerdasan dalam menghadapi hambatan dimulai dengan penyusunan instrumen yang berbentuk kuesioner model skala Diferensi Semantik (*Semantic Diffrential Technique*), sebanyak 52 butir yang mengacu ke indikator-indikator variabel kecerdasan dalam menghadapi hambatan seperti terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kecerdasan dalam menghadapi hambatan.

Tahapan selanjutnya yaitu konsep instrumen tersebut diukur validitas konstruk untuk melihat seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator-indikator dari variabel kecerdasan dalam menghadapi hambatan sebagaimana terdapat dalam tabel III.4. Selanjutnya, instrumen tersebut diujicobakan kepada 30 orang karyawan sebagai responden uji coba. Uji coba ini diadakan kepada karyawan PT. Tunggal Idaman Abdi. Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dan handal. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili indikator dan variabel yang diukur.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisiensi korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji validitas yaitu:<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Sugiyono, *Statistik untuk penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2000), h: 90

$$R_{it} = \frac{\sum X_i \cdot X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \cdot \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  : koefisien antara skor butir soal dengan skor total

$x_i$  : jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  : jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x$

Kriteria batas minimum pernyataan diterima adalah Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid, sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid (drop) atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 52 pernyataan setelah uji validitasnya terdapat 8 soal yang drop, sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan sebanyak 44 butir soal. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 10)

Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut<sup>8</sup>.

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{ii}$  : Reliabilitas

$k$  : Jumlah butir instrumen

$S_i$  : Varians butir

$S_t^2$  : Varians total

---

<sup>8</sup> Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h: 291

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>9</sup>

$$S_t^2 = \frac{\sum x_t^2 - \frac{(\sum x_t)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

$S_t^2$  : Varians total  
 $\sum x_t^2$  : Jumlah setiap nilai  $X_t$  valid yang dikuadratkan  
 $n$  : Banyaknya sampel atau data

Berdasarkan rumus diatas reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir ( $S_i^2$ ) adalah 1,23. Selanjutnya dicari jumlah varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 688,56, kemudian dimasukkan dalam rumus *Alpha Cronbach* dan didapat hasil  $r_{11}$  yaitu sebesar 0,964 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 13). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 44 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kecerdasan dalam menghadapi hambatan.

#### e. Reliabilitas Intrumen Kecerdasan dalam Menghadapi Hambatan

Koefisien reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban dan analisis dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* seperti berikut<sup>10</sup>.

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, h: 178

<sup>10</sup> *Ibid.*, h: 292

Dimana:

$r_{ii}$  : Reliabilitas *Alpha Cronbach*

$k$  : Jumlah butir instrumen

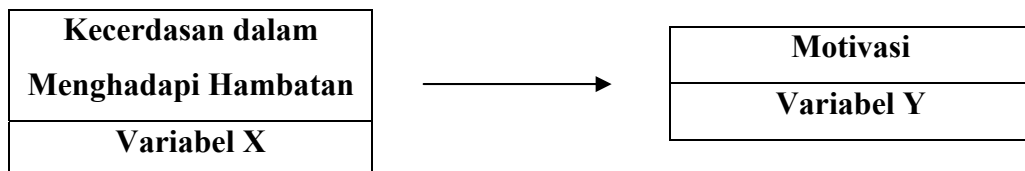
$S_i$  : Varians butir

$S_t^2$  : Varians total

Berdasarkan rumus diatas tersebut didapat hasil  $r_{11}$  yaitu sebesar 0,964. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil reliabilitas termasuk dalam kategori (0, 800 – 1000), maka instrumen yang berjumlah 44 butir pernyataan yang digunakan sebagai instrumen final memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 13).

#### F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel ini digunakan memberikan arah gambaran dari penelitian yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.



Keterangan :

Variabel X : Variabel bebas, yaitu Kecerdasan dalam Menghadapi Hambatan

Variabel Y : Variabel terikat, yaitu Motivasi

—————→ : Arah Hubungan

Dimana variabel X berhubungan dengan Variabel Y.

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

### 1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis persamaan regresi berguna untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian. Persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi linear sederhana. Rumus persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini yaitu<sup>11</sup>:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut<sup>12</sup>:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  : Nilai variabel terikat yang diramalkan

X : Nilai variabel bebas sesungguhnya

Y : Nilai variabel terikat sesungguhnya

$\sum X$  : Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$  : Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$  : Jumlah skor X dan skor Y yang berpasangan

<sup>11</sup> Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2005), hal: 315

<sup>12</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV. Alva Beta, 2002), hal. 57

$\sum X^2$  : Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X  
 n : Jumlah sampel  
 ab : Koefisien regresi

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji Liliefors pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Rumus yang digunakan sebagai berikut<sup>13</sup>:

$$Lo = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan :

$F(Z_i)$  = merupakan peluang angka baku

$S(Z_i)$  = merupakan proporsi angka baku

$Lo$  = L observasi (harga mutlak terbesar)

#### Hipotesis Statistik:

$H_o$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_i$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

#### Kriteria Pengujian:

Jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima, berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Keberartian Regresi

---

<sup>13</sup> *Ibid.* h. 466

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh apakah berarti atau tidak.

**Hipotesis Statistik:**

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

**Kriteria Pengujian**

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$

**b. Uji Linearitas Regresi**

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.

**Hipotesis Statistik:**

$H_0$  : Bentuk regresi linear

$H_1$  : Bentuk regresi linear

**Kriteria Pengujian:**

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka regresi tidak linear

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka regresi linear

Berarti regresi dinyatakan Linear jika  $H_0$  diterima.

Untuk mengetahui signifikansi persamaan regresi di atas digunakan daftar analisis varians (ANOVA). (Tabel ANOVA lihat pada tabel III.5)



**Tabel III.5**  
**Daftar Analisis untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	n	$\Sigma Y^2$		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-		Fo > Ft
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$		Maka Regresi Linier

**Keterangan:**

JK: (Tc) : Jumlah Kuadrat (Tuna Cocok)  
 JK (G) : Jumlah Kuadrat Kekeliruan (Galat)  
 JK (s) : Jumlah Kuadrat (sisu)  
 RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

**c. Uji Koefisien Korelasi**

Perhitungan ini dilakukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara kedua variabel yang diteliti menggunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson* dengan rumus sebagai berikut<sup>14</sup>:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

<sup>14</sup> *Opcit*, h: 203

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi product moment

$n$  : Jumlah responden

$\sum X$  : Jumlah skor variabel X

$\sum Y$  : Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel Y

#### d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui keberartian hubungan antara variabel X dan Variabel Y, dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>15</sup>:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  : Skor signifikansi koefisien korelasi.

$r$  : Koefisien korelasi product moment.

$n$  : Banyaknya sampel atau data.

#### Hipotesis Statistik :

$H_o$  :  $\rho > 0$ , terdapat hubungan yang signifikan

$H_i$  :  $\rho < 0$ , tidak ada hubungan yang signifikan

#### Hipotesis Pengujian:

$H_o$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_o$  diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berarti koefisien korelasi signifikan jika  $H_o$  ditolak

---

<sup>15</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alva Beta, 2005), hal. 183

#### e. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (motivasi) ditentukan oleh X (kecerdasan dalam menghadapi hambatan) dengan menggunakan rumus<sup>16</sup>:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

$R_{xy}^2$  : Koefisien korelasi *Product Moment*

---

<sup>16</sup> *Ibid*, h: 243

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Yaitu variabel bebas (X) yang mempengaruhi, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kecerdasan dalam menghadapi hambatan dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah motivasi. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel lengkap diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Data Motivasi

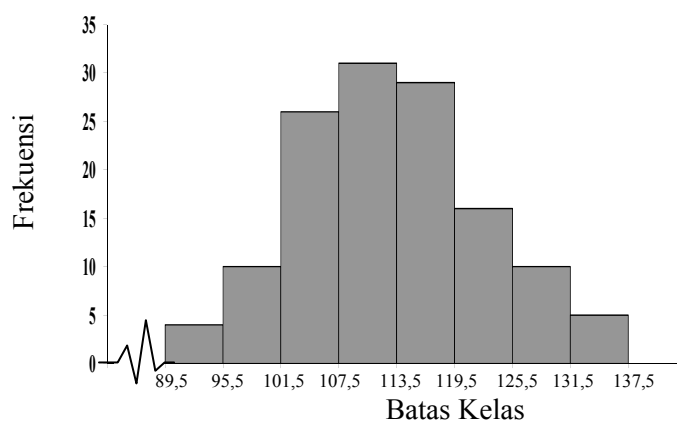
Data motivasi diperoleh melalui pengisian kuesioner atau angket yang berupa model skala *Likert* yang berjumlah 29 butir pernyataan oleh karyawan PT. Lion Super Indo, yang didasarkan pada indikator: dorongan (sub indikator keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan) dan keinginan (sub indikator bekerja, dan hasil). Penelitian sebanyak 29 pernyataan oleh 131 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 90 dan skor tertinggi 137, sehingga skor rata – rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar 112,80, varians ( $S^2$ ) sebesar 95,776 dan simpangan baku (S) sebesar 9,787 ( lampiran 28 ).

Distribusi data motivasi dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 47, banyaknya kelas interval 8 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ( $K=1+3,3 \log n$ ), panjang interval 6 ( lampiran 25 ).

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi (Variabel Y)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
90 - 95	89.5	95.5	4	3.1%
96 - 101	95.5	101.5	10	7.6%
102 - 107	101.5	107.5	26	19.8%
108 - 113	107.5	113.5	31	23.7%
114 - 119	113.5	119.5	29	22.1%
120 - 125	119.5	125.5	16	12.2%
126 - 131	125.5	131.5	10	7.6%
132 - 137	131.5	137.5	5	3.8%
Jumlah			131	100%

Untuk mempermudah penafsiran data motivasi maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram dan dapat dilihat pada grafik IV.1.



**Grafik IV.1 Grafik Histogram Motivasi (Variabel Y)**

Berdasarkan grafik histogram pada grafik IV. 1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi yaitu 31 terletak pada interval kelas ke 4, yakni antara 108 – 113 dengan frekuensi relatif sebesar 23,7%. Dan frekuensi terendahnya adalah 4 yaitu terletak pada interval kelas ke-1 dengan frekuensi relatif 3,1%.

## 2. Data Kecerdasan dalam Menghadapi Hambatan

Data kecerdasan dalam menghadapi hambatan diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 44 pernyataan oleh 131 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 136 dan skor tertinggi 191, sehingga skor rata – rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 162,52; varians ( $S^2$ ) sebesar 132,682 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 11,519 (lampiran 28).

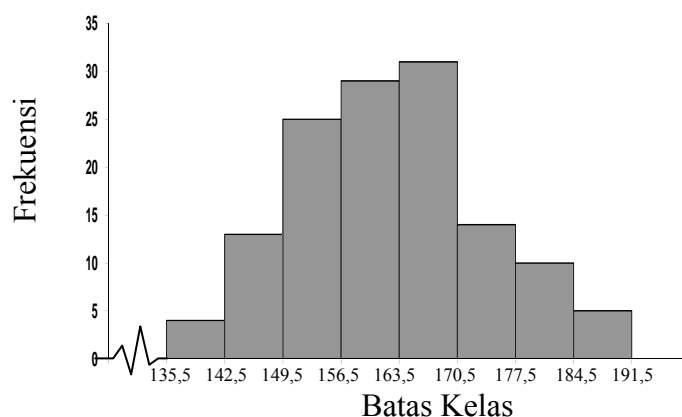
Distribusi data kecerdasan dalam menghadapi hambatan dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 55 banyaknya kelas interval 8 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ( $K=1+3,3 \log n$ ), panjang interval 7 (lampiran 23).

**Tabel IV.2**  
**Kecerdasan dalam Menghadapi Hambatan**  
**(Variabel X)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
136 - 142	135.5	142.5	4	3.1%
143 - 149	142.5	149.5	13	9.9%
150 - 156	149.5	156.5	25	19.1%
157 - 163	156.5	163.5	29	22.1%

164	-	170	163.5	170.5	31	23.7%
171	-	177	170.5	177.5	14	10.7%
178	-	184	177.5	184.5	10	7.6%
185	-	191	184.5	191.5	5	3.8%
Jumlah					131	100%

Untuk mempermudah penafsiran data kecerdasan dalam menghadapi hambatan maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram dan dapat dilihat pada grafik IV.2



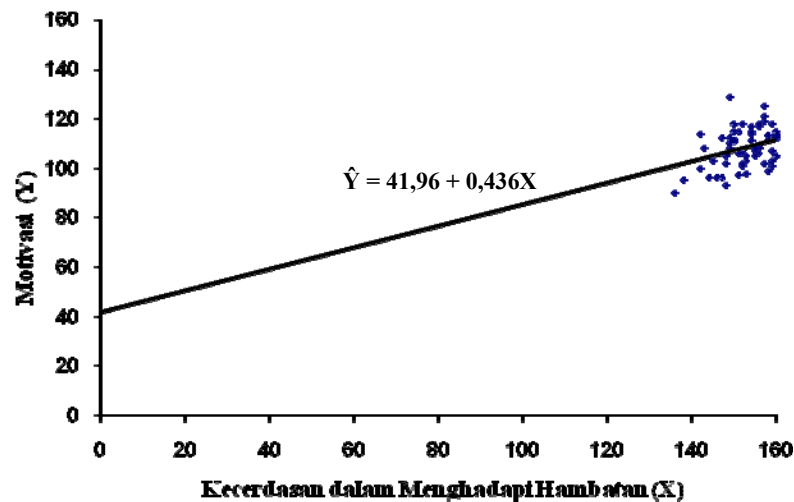
**Grafik IV.2 Grafik Histogram  
Kecerdasan dalam Menghadapi Hambatan (Variabel X)**

Berdasarkan grafik IV. 2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi kecerdasan dalam menghadapi hambatan yaitu 31 terletak pada interval kelas ke-5 yakni antara 164 – 170 dengan frekuensi relatif sebesar 23,7%. Dan frekuensi terendahnya adalah 4 yaitu terletak pada interval kelas ke-1 dengan frekuensi relatif 3,1%.

## B. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,436 dan konstanta sebesar 41,96. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel (X) kecerdasan dalam menghadapi hambatan dan (Y) motivasi, memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 41,96 + 0,436X$  (lampiran 30). Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kecerdasan dalam menghadapi hambatan akan mengakibatkan kenaikan motivasi sebesar 0,436 skor pada konstanta 41,96.

Persamaan garis linier regresi  $\hat{Y} = 41,96 + 0,436X$  dapat dilukiskan pada grafik IV.3 berikut ini:



**Grafik IV.3**  
**Persamaan Garis Regresi**



### C. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  untuk sample sebanyak 131 responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$  dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan Uji Liliefors,  $L_{hitung} (L_o) = 0,048$ ,  $L_{tabel} (L_t) = 0,077$ , ini menandakan bahwa  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ , berarti  $H_o$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, berarti penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. (lampiran 35)

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada lampiran. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran**

n	$\alpha$	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Keterangan
131	0,05	0,048	0,077	Normal

### D. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah “Terdapat hubungan positif antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi”. Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan linieritas persamaan regresi

kecerdasan dalam menghadapi hambatan dan motivasi yang hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.4

**TABEL IV.4**  
**TABEL ANAVA UNTUK PENGUJIAN**  
**SIGNIFIKANSI DAN LINIERITAS PERSAMAAN REGRESI**  
 $\hat{Y} = 41,96 + 0,436X$

<b>Sumber Varians</b>	<b>dk</b>	<b>Jumlah Kuadrat (JK)</b>	<b>Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)</b>	<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>
Total	131	1679319.00			
Regresi (a)	1	1666868.16			
Regresi (b/a)	1	3277.22	3277.22		
Sisa	129	9173.62	71.11	46.08	3.98
Tuna Cocok	47	4216.25	89.71		
Galat Kekeliruan	82	4957.37	60.46	1.48	1.57

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang satu dan dk penyebut (n-2) = 129 pada  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $F_{hitung} = 46,08$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,92$ . Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.4 menunjukkan bahwa  $F_h = 46,08 > F_t = 3,92$  sehingga regresi berarti. (lampiran 38)

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang (k-2) = 47 dan dk penyebut (n-k) = 82, dengan  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $F_{hitung} = 1,48$  sedangkan  $F_{tabel} = 1,57$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $F_h < F_t$  yang berarti regresi linier. (lampiran 39).

Hasil pengujian pada tabel IV.4 diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kecerdasan dalam menghadapi hambatan akan mengakibatkan kenaikan motivasi sebesar 0,436 skor pada konstanta 41,96.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan dalam menghadapi hambatan bukan secara kebetulan mempunyai hubungan dengan motivasi, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ( $\alpha = 0.05$ ).

Analisis koefisien korelasi berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y. hasil perhitungan koefisien korelasi antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,513$  (lampiran 41). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.5

**Tabel IV.5**  
**Pengujian Signifikansi**  
**Koefisien Korelasi antara X dan Y**

Koefisien Antra	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$
				$\alpha = 0.05$
X dan Y	0,513	0,2632	6,79	1,66

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi sebagaimana

terlihat pada tabel IV.5 di atas diperoleh  $t_{hitung} = 6,79$  dan  $t_{tabel} = 1,66$ . (lampiran 42)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,513$  adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi dengan koefisien determinasi  $r_{xy}^2 = (0,513)^2 = 0,2632$ . (lampiran 43). Hal ini berarti sebesar 26,32% variasi motivasi (Y) ditentukan oleh kecerdasan dalam menghadapi hambatan (X).

#### **E. Interpretasi Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,79 jauh lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,66. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 41,96 + 0,436 X$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan 1 tingkat kecerdasan dalam menghadapi hambatan akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada motivasi sebesar 0,436 pada konstanta 41,96.

Hasil analisis korelasi sederhana antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,513. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi, semakin tinggi

tingkat kecerdasan dalam menghadapi hambatan maka semakin besar pula motivasinya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kecerdasan dalam menghadapi hambatan, semakin rendah pula motivasinya.

Besarnya variabel motivasi ditentukan oleh variabel kecerdasan dalam menghadapi hambatan dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,2632 secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 26,32% variasi perubahan motivasi ditentukan atau dipengaruhi oleh kecerdasan dalam menghadapi hambatan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama penelitian ini berlangsung, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi. Sementara banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi.
2. Tingkat motivasi yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat motivasi ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.

3. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada PT. Lion Super Indo, Jakarta Selatan dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap respondennya memiliki tingkat kesulitan dan hambatan yang berbeda.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan dalam menghadapi hambatan dengan motivasi pada PT. Lion Super Indo. Hal ini berdasarkan perhitungan koefisien korelasi antara pasangan skor kecerdasan dalam menghadapi hambatan dan motivasi sebesar 0,513. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan dalam menghadapi hambatan maka akan semakin besar pula motivasinya.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa kecerdasan dalam menghadapi hambatan mempengaruhi motivasi pada PT. Lion Super Indo, Jakarta Selatan. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Kecerdasan dalam menghadapi hambatan memiliki keterkaitan yang kuat dengan peningkatan motivasi pada karyawan. Oleh karena itu, kecenderungan untuk mensosialisasikan dan menerapkan AQ di dalam

kehidupan karyawan baik di lingkungan perusahaan maupun di lingkungan masyarakat akan membawa dampak yang positif dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan kompetitif. Respon karyawan terhadap suatu hambatan yang ada lebih mengarah pada respon yang positif dalam mengatasi hambatan (AQ) sehingga hambatan tidak lagi membuahkan sesuatu yang destruktif yang akan menghambat motivasi pada karyawan didalam bekerja.

2. Seseorang yang memiliki kesadaran akan sumber hambatan yang sedang dihadapinya, memiliki kendali diri, daya tahan serta jangkauan untuk mengatasi hambatan yang ada akan memberikan pengaruh secara nyata. Hal tersebut akan membentuk kecerdasan, keterampilan dan kematangan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada baik di dalam lingkungan kerja maupun di dalam lingkungan masyarakat.
3. Semakin tinggi kecerdasan dalam menghadapi hambatan akan semakin kaya pengalaman yang didapat oleh seorang karyawan. Kecerdasan dalam menghadapi hambatan yang terbentuk dalam diri seorang karyawan pada akhirnya akan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi yang ditunjukkannya. Bila motivasi pada karyawan tinggi maka dengan sendirinya tujuan perusahaan untuk tetap bersaing dan melakukan inovasi dan perubahan sejalan dengan perkembangan zaman dan teknologi akan lebih mudah tercapai.



### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan serta implikasi tersebut di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain;

1. Untuk terus bertahan dalam persaingan yang semakin global hendaknya diikuti dengan peningkatan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, salah satunya dengan cara menambah pengetahuan mengenai kecerdasan dalam menghadapi hambatan (*Adversity Quotient*) untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi persaingan.
2. Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan kontribusi dan apresiasi positif yang diberikan karyawan agar motivasi lebih meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Karyawan diharapkan agar terus berupaya sebaik mungkin guna meningkatkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tugas yang dilaksanakan dapat berjalan lancar. Selain itu juga terus mengembangkan budaya ber-AQ tinggi yang berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan potensi yang ada dalam diri karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, Jakarta: Grasindo, 2003.
- Asnawi Sahlan, *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Studia Press, 2002.
- Azwar Saifudin, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Edisi ke2, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- Bagir Haidar dan Anwar Bihar Ramli *Adversity Spiritual Quotient For Haji*, Bandung : Mizan 2004.
- Brecht Grent, *Mengenal dan Menanggulangi Masalah (Stress)*, Jakarta: PT. Prenhallindo, 2000.
- Covey, Stephen R, *Principle Centered Leadership, (Kepemimpinan yang Berprinsip)*, Jakarta: Binarupa Aksara, 1997.
- Daft Richard L, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2003.
- Deeprise Donna , *Smart Things To Know About Motivation*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006.
- Dew, Mira Nurhayati, *Bermental Baja = Kecerdasan Adversitas*.  
<http://www.cyberwoman.cbn.net.id>, 2002.
- Fathoni Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Organisasi & Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Ikram Halah Ghaida, *Sholat Hajat Kunci Meraih Kesuksesan*, Bandung: Mizania, PT. Mizan Pustaka, 2009.
- Lis, *Pengukuran Adversity Quotient Menghadapi Kesulitan*  
<http://www.indomedia.com/sripo>, 2004.
- Mangkunegara Anwar, AA, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Manullang Amh Marihot, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000.

Novlan Yosi, *Manajemen*, <http://www.visi-online.com/visimag.php?art-id=30>, 2003.

\_\_\_\_\_, *Perbedaan Individu, Portfolio Psikologi Perkembangan*, Universitas Negeri Jakarta, 2002.

Pradiansyah Arvan, *You Are Leader : Menjadi Pemimpin Dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar yang Anda Miliki : Kekuatan Memilih*, Bandung: Kaifa, PT. Mizan Pustaka, 2010.

Rosseno, *Jembatan dan Menjembatani*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008.

Ruky Achmad S, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006.

Siagian P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bumi Aksara, 2000.

Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008.

Stoltz Paul G, *Adversity Quotient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, Jakarta: PT. Grasindo, 2005.

\_\_\_\_\_, *Adversity Quotient, Turning Obstacles into Opportunities*, United State: John Wiley & Sons, Inc, 1997.

Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV. Alfabeta, 2002.

----- *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2005.

----- *Statistik untuk penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2000.

Sudarti, *Pengaruh Kecerdasan Adversitas (Adversity Quotient) terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Negeri Jakarta*, Jurnal Econo Sains, Vol.VII, No.1, Maret 2009.

Sudjana, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito, 2005.

Sule Tisnawati Erni dan Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media, 2005.

Susanto, A.B, *Strategi Bisnis : Intetijensi Spiritual*. rri@rrionline.com.

Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Usman Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.

Widyastuti, Pamugari. *Sesudah Kesulitan ada Kemudahan*, Kompas 7 Maret 1998.

Wursanto IG, *Manajemen Kepegawaian 2*, Yogyakarta: Kanisius, 2000.

Yamin Martinis, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2008.